

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan pada karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri Kota Batu yang terletak di jalan Kopral Kasdi No. 2 Dsn Banaran Kec. Bumiaji Kota Batu

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* ini merupakan penelitian yang menjelaskan mengenai pengaruh variabel yang diteliti. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 36)

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2015: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri sebanyak 31 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015: 81). Apabila subyek kurang dari seratus responden lebih baik diambil semua sehingga sampel dalam penelitian merupakan populasi. Tetapi jika populasi subyek besar lebih dari seratus responden dapat diambil 10-25 % (Arikunto, 2006: 112). Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden untuk itu sampel yang digunakan adalah jumlah dari populasi sebanyak 31 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2015: 85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel dengan teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 responden.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 31) definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Berdasarkan pengertian diatas maka difinisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015: 39). Variabel pada penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar perusahaan. Adapun indikatornya sebagai berikut :

1) Kualitas (Y1)

Kualitas adalah kesesuaian produk yang dihasilkan oleh karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri sesuai dengan standar mutu perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas (Y2)

Kuantitas adalah seberapa banyak produk yang dihasilkan karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri

3) Ketepatan Waktu (Y3)

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan

b. Variabel Bebas (X1)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

dependen atau terikat (Sugiyono, 2015: 39). Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang merasa senang atau tidak senang atas pekerjaan yang dilakukan, atas hubungan dengan rekan kerja serta atas gaji yang diterimanya. Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Perasaan puas atas pekerjaannya (X1.1)

Perasaan puas atas pekerjaannya adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri akan pekerjaan yang dilakukan.

2) Perasaan puas atas rekan kerja (X1.2)

Perasaan puas atas rekan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri akan sikap, perilaku dan hubungan dengan rekan kerjanya dalam bekerja.

3) Perasaan puas atas gaji (X1.3)

Perasaan puas atas gaji adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri akan gaji yang diterimanya.

c. Variabel Bebas (X2)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

dependen atau terikat (Sugiyono, 2015: 39). Variabel bebas (X2) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan karyawan dalam kehadirannya di tempat kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan hari kerja, ketaatan dalam melaksanakan peraturan perusahaan serta ketaatan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Ketaatan pada kehadiran (X2.1)

Ketaatan pada kehadiran adalah sikap taat karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri hadir di tempat kerja dengan tepat waktu dan pada hari kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja (X2.2)

Ketaatan pada peraturan kerja adalah sikap taat karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri dalam melaksanakan peraturan kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja (X2.3)

Ketaatan pada standar kerja adalah sikap taat karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja karyawan	- Kuantitas	- Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan
	- Kuantitas	- Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan
Kinerja karyawan	- Kualitas	- Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sesuai standar mutu perusahaan yang telah ditentukan - Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti
	- Ketepatan waktu	- Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Saya tidak pernah mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan
Kepuasan kerja	- Perasaan puas atas pekerjaannya	- Saya merasa puas atas pekerjaan yang saya lakukan sesuai keahlian - Saya merasa puas atas tanggung jawab yang ditugaskan dalam pekerjaan yang saya lakukan
	- Perasaan puas atas gaji	- Saya merasa puas atas menerima gaji - Saya merasa puas atas gaji yang diterima sesuai pekerjaan saya
Kepuasan kerja	- Perasaan puas atas rekan kerja	- Saya merasa puas atas hubungan rekan kerja yang saling kekeluargaan - Saya merasa puas atas sikap rekan kerja yang saling kerjasama
Disiplin kerja	- Ketaatan pada kehadiran	- Saya hadir di tempat kerja sesuai jam datang tepat pukul 07.00 - Saya hadir di tempat kerja sesuai hari kerja yang telah ditentukan perusahaan
	- Ketaatan pada peraturan kerja	- Saya mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan - Saya mengenakan perlengkapan kerja sesuai peraturan yang berlaku
	- Ketaatan pada standar kerja	- Saya menyelesaikan tanggung jawab yang ditugaskan sesuai standar kerja yang berlaku - Saya mengerjakan semua pekerjaan sesuai standar operasional yang berlaku

2. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengungkapkan variabel kepuasan kerja, variabel disiplin kerja maupun variabel kinerja karyawan. Dimana kuisioner tersebut dibuat dalam bentuk pertanyaan dan diberikan kepada karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri. Pada penelitian ini pengukuran variabel penelitian menggunakan skala likert.

Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, perasaan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015: 93). Pengukuran variabel ini diukur melalui variabel yang dijabarkan menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak dalam menyusun item-item pertanyaan kuisioner yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

Skor jawaban yang diperoleh dari penyebaran kuisioner merupakan skala ordinal, yang mana skala tersebut harus diangkakan agar bisa dianalisis dengan menggunakan skala likert yang berisi 5 tingkat yaitu antara 1 sampai 5. Dimana pernyataan dengan jawaban sangat setuju diberi skor 5 dan pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Berikut adalah skala likert berdimensi 5 skala :

Tabel 3.2 Jawaban dan Skor Penilaian Skala Likert

Jawaban	Skor Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa skor 5 dengan jawaban sangat setuju (SS) yang artinya kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat tinggi. Skor 4 menunjukkan dengan jawaban setuju (S) yang artinya kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan tinggi. Skor 3 dengan jawaban netral (N) menunjukkan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan cukup. Skor 2 dengan jawaban tidak setuju (ST) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan rendah. Skor 1 dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat rendah.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumber pertama melalui wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri. Sedangkan data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut sehingga lebih informatif jika digunakan pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini mengenai gambaran umum, visi, misi, struktur organisasi, data kinerja karyawan dan data keterlambatan karyawan.

F. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara tanya jawab antara narasumber dan pewawancara sambil bertatap muka. Menurut Sugiyono (2016: 224) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang ingin diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui dokumen-dokumen atau data yang berhubungan dengan judul penelitian yang digunakan sebagai data pendukung. Data ini berupa data keterlambatan karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri dan data pencapaian kinerja karyawan.

3. Kuisioner

Pada penelitian ini selain menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara juga menggunakan dengan cara kuisioner. Kuisioner menurut Sugiyono (2017) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner ini terdiri dari pertanyaan-

pertanyaan yang penjabaran dari indikator tiap variabel penelitian dan akan diisi secara langsung oleh responden, selain itu juga responden juga diberi 5 alternatif jawaban atas tiap pertanyaan.

G. Teknik Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Teknik pengujian validitas ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{hitung} = Korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah Responden

X = Skor butir instrumen

Y = Skor total item instrumen

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

Suatu pertanyaan dikatakan valid dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka bisa dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- σ_t^2 = Varian total

Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Alpha* > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah *reliable*
- b. Jika nilai *Alpha* < 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak *reliable*

3. Uji Asumsi Klasik

Sebuah model digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model yang digunakan. Beberapa model uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika Asym.sig < taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$), maka residual berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika Asymp.sig > taraf signifikan ($\alpha = 5\%$), maka residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011). Dalam model regresi untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Jika natar variabel independen ada kolerasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Sebaliknya, jika tidak adanya kolerasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih veriabel independen.
- 3) Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untukmenunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regesi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regesi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterosdastisitas dilakukan uji Glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara stastistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterosdastisitas (Ghozali, 2011: 139-143).

H. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Rentang skala merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Bagus Agriseta Mandiri Batu. Rumus yang digunakan dalam menentukan rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

Berdasarkan rumus diatas diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang dan alternatif jawaban sebanyak 5, maka dapat diperoleh rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{31(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{124}{5}$$

$$RS = 24,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala diperoleh rentang skala sebesar 24,8 dibulatkan menjadi 25 dengan demikian rentang skala penelitian setiap kriteria adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skor Rentang Skala Variabel Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Skor	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
31 – 56	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
57 – 81	Rendah	Rendah	Rendah
82 – 106	Cukup	Cukup	Cukup
107 – 131	Tinggi	Tinggi	Tinggi
132 – 156	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Keterangan :

- Rentang skala 31 – 56 menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sangat rendah
- Rentang skala 57 – 81 menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan rendah
- Rentang skala 82 – 106 menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan cukup
- Rentang skala 107 – 131 menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan tinggi

- e. Rentang skala 132 – 156 menunjukkan nilai variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sangat tinggi

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat. Model regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel kinerja karyawan
a	= Konstanta
b ₁	= Koefisien regresi variabel kepuasan kerja
b ₂	= Koefisien regresi variabel disiplin kerja
x ₁	= Variabel kepuasan kerja
x ₂	= Variabel disiplin kerja
e	= Standar error

I. Uji Hipotesis

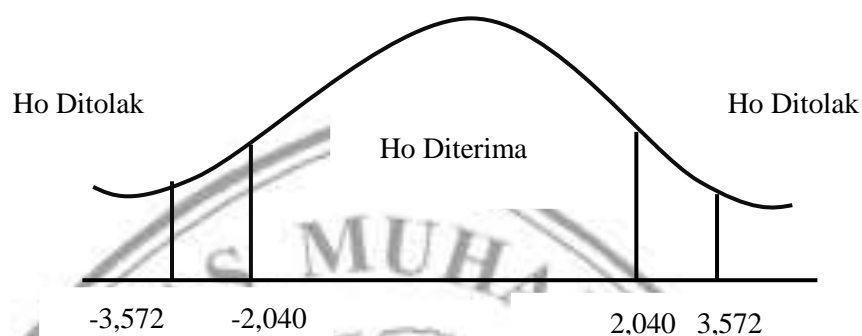
Penelitian ini menguji tiga hipotesis yang menggunakan uji yang berbeda-beda sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H₀ = Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri, diuji dengan menggunakan Uji T sebagai berikut :



Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji T

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa :

- Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
- Jika $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

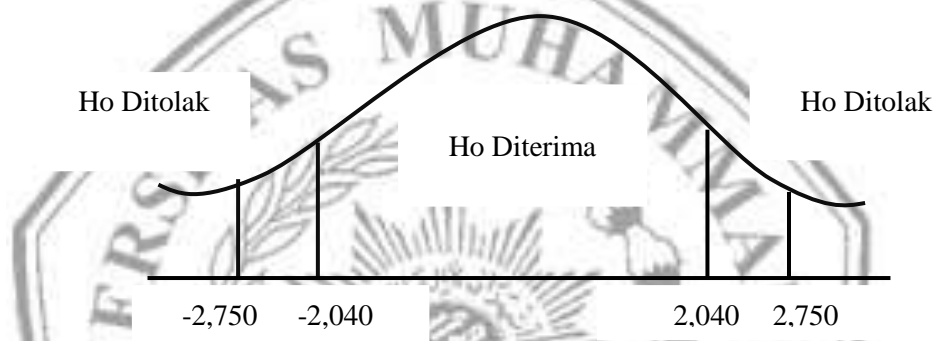
Pada penelitian ini jumlah responden (n) sebanyak 31 responden dan dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diketahui nilai $t_{\text{tabel}} = 2,040$. Sehingga dengan kriteria diatas maka dapat diartikan bahwa jika $-t_{\text{hitung}} \geq -2,040$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 2,040$ maka H_0 di tolak artinya bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan sebaliknya jika $-2,040 < t_{\text{hitung}} < 2,040$ maka H_0 diterima artinya bahwa variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

H_0 = Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri, diuji dengan menggunakan Uji T sebagai berikut :



Gambar 3.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Uji T

Berdasarkan gambar 3.2 menunjukkan bahwa :

- Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
- Jika $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak

Pada penelitian ini jumlah responden (n) sebanyak 31 responden dan dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diketahui nilai $t_{\text{tabel}} = 2,040$. Sehingga dengan kriteria diatas maka dapat diartikan bahwa jika $-t_{\text{hitung}} \geq -2,040$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 2,040$ maka H_0 di tolak artinya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan sebaliknya jika $-2,040 < t_{\text{hitung}} < 2,040$ maka H_0 diterima artinya bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3

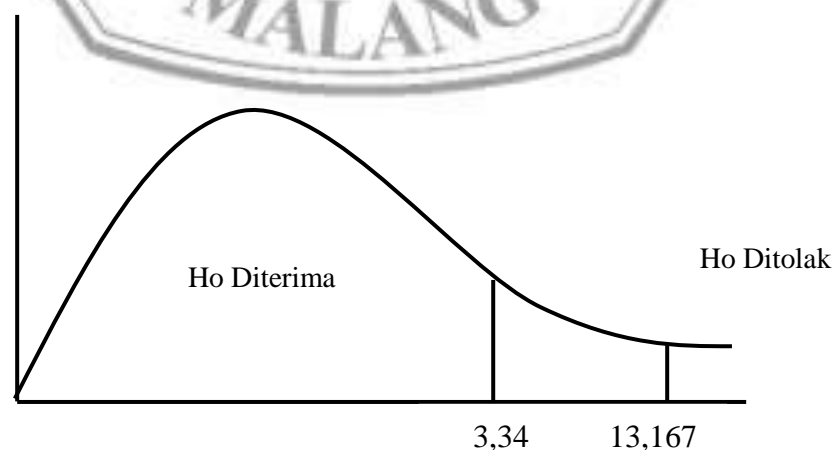
Hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Bagus Agriseta Mandiri, diuji dengan menggunakan Uji F sebagai berikut :

H_0 = Kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

H_a = Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Uji F digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan :

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak



Gambar 3.3 Uji f Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan $f_{\text{tabel}} = 3,34$ dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diartikan bahwa jika $F_{\text{hitung}} \geq 3,34$ maka H_0 ditolak artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dan sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} \leq 3,34$ maka H_0 diterima artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

